

Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung: ein Modell mit Chancen und Risiken

Lenk, Christel

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lenk, C. (2012). Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung: ein Modell mit Chancen und Risiken. *Forum Erwachsenenbildung: die evangelische Zeitschrift für Bildung im Lebenslauf*, 4, 38-41. <https://doi.org/10.3278/FEB1204W038>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung

Ein Modell mit Chancen und Risiken

von: Deutsche Ev. Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) e.V. c/o Comenius Inst. (Hg.); Lenk, Christel

DOI: 10.3278/FEB1204W038

Erscheinungsjahr: 2012
Seiten 38 - 41

Schlagworte: Erwachsenenbildung, Professionalität, Weiterbildung, bürgerschaftliches Engagement, soziale Ungleichheit

Zwei Drittel der Lehrtätigkeit in der Weiterbildung werden nicht hauptberuflich ausgeübt. Eine Erhebung für das Feld der freiberuflichen Erwachsenenbildungstätigkeit in Hessen 2010 bietet Einblicke in die berufsbiografischen Etablierungsstrategien, die Wissens- und Erfahrungsgrundlagen und das berufliche Selbstverständnis der freiberuflichen Mitarbeiter im Weiterbildungsbereich. Prekarisierung und Feminisierung der Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Fraglich ist, wie bei zunehmender Flexibilisierung des Feldes die Professionalität gesichert werden kann.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Lenk, C.: Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung. Ein Modell mit Chancen und Risiken. In: forum erwachsenenbildung 04/2012. Erwachsenenbildung und Prekarisierung, S. 38-41, Bielefeld 2012. DOI: 10.3278/FEB1204W038

Christel Lenk

Freie Mitarbeit in der Erwachsenenbildung – ein Modell mit Chancen und Risiken



Dr. Christel Lenk
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main und seit 2002 Projektleiterin bei der Walter-Kolb-Stiftung e. V. in Frankfurt am Main. Die Studie „Freiberufler in der Weiterbildung, Empirische Studie am Beispiel Hessen“ (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen; Bd. 16) erschien 2010 im W. Bertelsmann Verlag.
christel.lenk@walter-kolb-stiftung.de
oder c.lenk@em.uni-frankfurt.de

Als Ende der 1980er Jahre bisherige Entwicklungen in der Erwachsenenbildung rekapituliert und neue theoretische Ansätze diskutiert wurden (vgl. Gieseke 1994), erschien zeitnah und nicht zufällig eine Reihe von erziehungswissenschaftlichen Studien, welche die Gruppe der ErwachsenenbildnerInnen mit freiberuflichem Status meist unter dem Begriff „nicht-hauptamtliche Mitarbeiter“ oder „Honorarkräfte“ thematisierten (Scherer 1987; Günther/Unselde 1990; Kade 1989; Bechberger 1990; Arabin 1996; Dieckmann 1992). Erwachsenenbildung ohne nicht-hauptamtliche MitarbeiterInnen war aufgrund deren zahlenmäßiger Bedeutung nicht vorstellbar. Auffällig war nicht nur der hohe Frauenanteil bei den Lehrenden, sondern auch das geringe Einkommen, welches sie erzielten.

Für den Bereich der Evangelischen Erwachsenenbildung konnte Dieter Jütting in seiner 1992 erschienenen Studie „Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf“ einen Frauenanteil von 90 % ausmachen. Das schien durchaus repräsentativ, da bundesweit 1.410 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der EEB erfasst wurden. Er kam zu dem Ergebnis, dass das Gros der nicht-hauptberuflichen Mitarbeiterinnen in der EEB verheiratete Hausfrauen und Mütter waren, für die die Kursleitertätigkeit zu diesem Zeitpunkt die einzige Möglichkeit darstellte, ihre berufliche Ausbildung/Qualifikation zu praktizieren (Jütting 1992, S. 47).

Neben dem Typus MitarbeiterInnen mit nicht-monetären Interessen konnte schon damals ein Typus „Kursleiterinnen“ mit ausgeprägtem finanziellem Interesse ausgemacht werden, welcher diese Tätigkeit nur vorübergehend ausübte.

Vor dem Hintergrund der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, die sich zum einen aus den veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten heraus ergibt und zum anderen mit Blick auf die demografische Entwicklung politisch erwünscht und fokussiert wird, ist anzunehmen, dass hier bereits ein erheblicher Bedeutungszuwachs zugunsten des oben genannten Typus von MitarbeiterInnen stattgefunden hat und stattfinden wird. Denn je mehr das sog. „Versorgermodell“ bei Lebensgemeinschaften an Bedeutung verliert, umso mehr sind gerade Frauen darauf angewiesen, im Bedarfsfall ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten zu können und sich fürs Alter abzusichern.

Die 2005 erschienene repräsentative Studie des WSF „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in der Weiterbildung“ trug wesentlich zur Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Weiterbildungsbereich bei. Aufgrund der

Ergebnisse konnte man davon ausgehen, dass von ca. 650.000 Lehrenden insgesamt nur etwa ein Drittel die Lehrtätigkeit hauptberuflich ausübte. Weiterbildung wurde als Teilarbeitsmarkt mit Mehrfachbeschäftigungen und hochgradig atypischen Arbeitsverhältnissen geortet (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009, S. 2).

Als diese Studie erschien, saßen wir gerade daran, ein Erhebungskonzept für das Feld der freiberuflichen Erwachsenenbildungstätigkeit in Hessen zu entwerfen.

An der Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse wollten wir uns zunächst nicht beteiligen, um vorurteilsfrei erste Einblicke in die berufsbiografischen Etablierungsstrategien, die Wissens- und Erfahrungsgrundlagen und das berufliche Selbstverständnis der freiberuflichen MitarbeiterInnen im Weiterbildungsbereich zu erlangen. Dabei interessierte auch die subjektive Einschätzung interner und externer Erfolgskriterien.

Verschiedene Ergebnisse der Datenauswertung unserer Erhebung bestätigten aus einem anderen Blickwinkel Aussagen der qualitativen Studie „Beschäftigung in der Weiterbildung“ aus dem Jahr 2009 (vgl. Dobischat u. a. 2009), die Merkmale von prekärer Arbeit explizit in die Auswertung mit einbezog. Auch wir stießen nicht nur auf Unterschiede bei den Verdienstmöglichkeiten in den Segmenten berufliche und allgemeine Bildung, sondern entdeckten anhand des Datenmaterials, dass sich sowohl die berufsbiografischen Entwürfe als auch das imagebezogene Selbstverständnis deutlich voneinander abhoben. Beiden Segmenten gemein war hingegen das Vorhandensein einer hohen Motivation und eines sozialen Verantwortungsbewusstseins.

Nachfolgend werde ich die ausgesuchten Ergebnisse unserer Studie darstellen und mich dabei auf segmentübergreifende Aspekte und die allgemeine Erwachsenenbildung begrenzen.

Freiberufler in der Weiterbildung – Empirische Studie am Beispiel Hessen 2010

In Anbetracht des gewaltigen Bedeutungszuwachses des Lernens von Erwachsenen und des gesellschaftlichen Stellenwertes des Weiterbildungsbereiches entstand der Wunsch, einen Beitrag zu leisten, um den dort tätigen MitarbeiterInnen als Berufsgruppe und ihrer Beschäftigungssituation mehr Beachtung in der Öffentlichkeit zu schenken. Mit Unterstützung der Forschungswerkstatt für qualitative Bildungsforschung von Herrn Prof. Dieter Nittel an

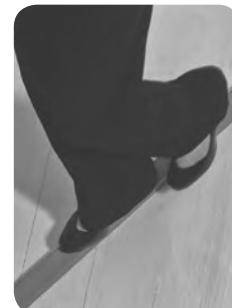
der Goethe Universität Frankfurt wurde für diesen Zweck eine Konzeption für ein Erhebungsverfahren erarbeitet, welches auf das Bundesland Hessen begrenzt werden und trägerübergreifend sein sollte. Nach vielen Vorüberlegungen kam man zu dem Schluss, dass für ein solches Vorhaben zunächst einmal quantitatives Datenmaterial zur Verfügung stehen sollte, um begründete theoretische Hypothesen ableiten zu können. Daraus ergab sich die Studie „Freiberufler in der Weiterbildung“, die 2010 veröffentlicht wurde. In Anlehnung an den „Weiterbildungsbericht Hessen“ aus dem Jahr 2005 und unter Einbeziehung von Ein-Mann/Frau-Betrieben mit expliziten Bildungs- und Beratungsangeboten wurden insgesamt 2.238 Anfragen verschickt. Durch die angeschriebenen Einrichtungen, die ihre freiberuflichen MitarbeiterInnen um Mithilfe baten, ergaben sich außerdem zufällig Kontakte zu Weiterbildnern im Erwachsenenstrafvollzug und der Bundeswehr, die die Anfrage an ihre freiberuflichen Kollegen weiterleiteten. Zum Schluss kam es zu einer Datenbasis von 501 gültigen Fragebögen, die der Zielgruppe „freiberuflich Tätige“ zuzuordnen waren.

Bei der anschließenden Auswertung der Daten stachen zunächst eine Reihe hoch signifikanter geschlechtsspezifischer Unterschiede hervor. Mit 62 % war eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen zu finden, was aufgrund vorangegangener Studien nicht überraschte. Bei der Betrachtung der Berufsanfänger mit max. 3 Jahren Berufserfahrung fiel jedoch auf, dass annähernd dreimal so viele Frauen nachrücken wie Männer. Der freiberufliche Beschäftigungsstatus für eine weiterbildnerische Tätigkeit scheint bei Männern an Attraktivität zu verlieren. Das zeigte nicht nur Auswirkungen auf die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Altersgruppen, sondern das verstärkte Nachrücken jüngerer Frauen brachte auch Besonderheiten bei verschiedenen Aspekten der Freiberuflichkeit zum Vorschein.

62 % der Frauen, die ausschließlich in Teilzeit arbeiten, gehen keiner anderen beruflichen Beschäftigung nach. Für Teilzeit arbeitende Frauen ist die Weiterbildungstätigkeit doppelt so häufig eine alleinige Haupttätigkeit wie bei den Männern. Der Unterschied ist statistisch höchst signifikant. Knapp ein Viertel der Frauen mit Kindern bis max. 19 Jahren leben in Zweipersonenhaushalten, weshalb von einem gewissen Anteil Alleinerziehender ausgegangen werden kann. Besonders die Betreuung kleiner Kinder und Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter scheint die volle Erwerbstätigkeit zu erschweren. Man sieht deutlich, dass mit dem Heranwachsen der Kinder der freiberufliche Tätigkeitsumfang bei den Frauen zunimmt. Während sich bei den Frauen das Eintrittsalter in die

freiberufliche Weiterbildungstätigkeit deutlich nach vorne verschiebt, sind Männer häufig schon älter und scheinen eine erste berufliche Etablierungsphase bereits abgeschlossen zu haben. Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer behalten die freiberufliche Nebentätigkeit meistens über viele Jahre hinweg bei, erwägen aber keinen Vollzeiteinstieg. Das mag mit ein Grund dafür sein, warum die Frauen dieser Erhebung zufolge ihr freiberufliches Engagement weniger häufig als erfolgreiche Berufstätigkeit bewerten als Männer. Den regelmäßig erscheinenden Genderberichten der Bundesagentur für Arbeit zufolge ist die Zunahme von Teilzeiterwerbstätigkeiten bei den Frauen nicht nur im Weiterbildungsbereich zu finden, sondern entspricht auch den Entwicklungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, weshalb dort häufig von der sog. „Teilzeitfalle“ im Zusammenhang mit der Frauenerwerbsquote die Rede ist.

Die Zahl der Haushalte mit zusätzlichem Einkommen ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen circa doppelt so hoch wie die der Alleinverdiener. Das könnte als Indiz für das Aufweichen des männlichen Alleinverdienermodells innerhalb der untersuchten Zielgruppe gedeutet werden. Unabhängig von dem Vorhanden- oder Nichtvorhandensein zusätzlicher Haushaltseinkommen gibt über die Hälfte der Befragten an, neben ihrem Einkommen aus der Weiterbildung noch über weitere Einkünfte zu verfügen. Nicht immer ist dabei die freiberufliche Tätigkeit der Nebenerwerb. Es sind alle nur denkbaren Kombinationen zu finden. Es gibt die Kombination Freiberuflichkeit als Hauptberufstätigkeit und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis als Nebentätigkeit zur Absicherung oder Freiberuflichkeit und Gewerbe oder mehrere Freiberuflichkeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Generell lässt sich sagen, dass im sozialen Bereich und in der allgemeinen und politischen Bildung weniger freiberuflich Vollzeittätige zu finden sind als in wirtschaftsnahen Angeboten. In den Segmenten „schulisches Lehren“, „Kinder/Jugend/Familien“, „Religion/Philosophie“ und „therapeutisches Handeln“ üben über 60 % der Befragten die Weiterbildungstätigkeit in Teilzeit aus. Die Inhalte der Tätigkeit unterliegen einer ständigen Erweiterung und Veränderung, was einer Selbstverpflichtung zur Aktualisierung und zum Erhalt des dafür notwendigen Fachwissens gleichkommt. Für den Bereich Coaching und Supervision kann davon ausgegangen werden, dass es kaum Personen gibt, die ausschließlich damit ihren Lebensunterhalt verdienen. Von 186 Personen, die angaben, in diesem Feld tätig zu sein, üben 181 eine zusätzliche Lehrtätigkeit aus. Dieser Befund wird durch vorangegangene Studien wie z.B. „Supervision in Österreich“ aus dem Jahr 2005 (vgl. Steinhardt 2005) oder die Auftragsstudie der



Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. aus dem gleichen Jahr mit dem provokanten Titel „Das Scharlatanerieproblem“ von Prof. Stefan Kühl bestätigt. Auch die Ergebnisse dieser Studien kommen zu dem Resultat, dass die Segmente Supervision und Coaching nur als Neben- oder Teilzeitbeschäftigungen dienen und ein erheblicher Teil des Umsatzes von Coaches nicht mit dem Coaching von Klienten gemacht wird (vgl. Kühl 2005, S. 20).

Trotz der oben genannten Befunde besteht eine hohe Bereitschaft, die freiberufliche Neben- oder Haupttätigkeit aufrechtzuerhalten. Lebensbegleitendes Lernen ist dabei für die meisten bereits zur Selbstverständlichkeit geworden, da dies den Fortbestand der Berufstätigkeit sichert. Trotz des hohen Akademikeranteils von 70 % ist ein akademischer Abschluss als einzige Qualifikation unterrepräsentiert. Es findet sich ein großer Personenkreis mit Mehrfachqualifikationen und/oder polymodularem Qualifikationsprofil. Unter Berücksichtigung der bisherigen Ergebnisse ist es nicht verwunderlich, dass die Erreichung einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben unter diesen Umständen noch höher bewertet wird als die Verdienstmöglichkeiten. Die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit wird als Arbeitsmodell mit einer hohen Flexibilität geschätzt und ermöglicht unterschiedliche berufsbiografische Entwürfe (vgl. Schaubild).



Dabei wird die freiberufliche Weiterbildungstätigkeit häufig nach einer Aufbau- oder Orientierungsphase begonnen. Sie findet überwiegend in einem anvisierten Berufsfeld statt. Meist werden in der Anfangsphase berufliche Karenzzeiten oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse genutzt, um eine Art „Erkundungs- und Erprobungsphase“ vorausgehen zu lassen. Diese kann dazu dienen, notwendige Berufserfahrung zu erlangen, und

unterstützt die Entscheidungsfindung für den gewünschten oder möglichen Umfang der Tätigkeit. Diese Art von „Erprobungsphase“ entscheidet häufig darüber, ob diese Tätigkeit als Nebenbeschäftigung beibehalten wird, ein vorübergehendes Engagement ist oder zum Vollzeiteinstieg führt.

Im Gegensatz zu den wirtschaftsnahen Inhalten, wie z. B. Organisationsberatung, Projektmanagement, Führungstechniken und Personalwesen, in denen durchaus gute Einkommen zu finden sind, erreicht über die Hälfte der Befragten in der allgemeinen Bildung maximal 2.000 Euro netto bei einer Vollzeittätigkeit. Der überwiegende Teil liegt noch darunter. In den Bereichen Familien/Jugendliche/Kinder und Gesundheitswesen erzielen nahezu die Hälfte aller Vollzeitarbeitenden weniger als 1.500 Euro netto. In den typischen Frauenerbeitsfeldern Soziales, Gesundheitswesen und Altenpflege klagen die Freiberuflerinnen über schlechte Bezahlung und damit verbundener Herabsetzung ihrer Arbeit. Im Bereich der allgemeinen Bildung vermuten mehrere der befragten Frauen eine Einordnung ihrer Tätigkeit als freizeitliches Engagement. Hier besteht aus Sicht der Befragten dringender Verbesserungsbedarf für den Imagegewinn. Der hohe Grad der Akademisierung und die Verpflichtung zur ständigen Aktualisierung der beruflichen Inhalte in diesen Bereichen korrespondiert nicht mit der öffentlichen Anerkennung dieser Arbeit. Einige FreiberuflerInnen stellen einen direkten Bezug zwischen dem öffentlichen Ansehen der auftraggebenden Einrichtung und der Akzeptanz ihrer Arbeit als ernstzunehmendem Beruf her. Hier sind die auftraggebenden Institutionen gefragt, den Stellenwert ihrer freiberuflichen MitarbeiterInnen zu reflektieren und diese ideell zu unterstützen. Die unterschiedlichen Entwürfe beruflicher Vorgehensweisen sind verbunden mit spezifischen Lagerungen in der Berufsbiografie (vgl. Schaubild S. 41).

Nicht nur die vorgestellten Ergebnisse der Lagerungen und Entwürfe von Berufsbiografien werfen Fragen auf, sondern auch die Befunde, dass eine freie Mitarbeit für Männer in einigen Bereichen der Weiterbildung zunehmend unattraktiver zu werden scheint, während Frauen diese als Möglichkeit betrachten, Berufserfahrung zu sammeln oder Karenzzeiten zu nutzen. Offen bleibt, ob die jüngeren Nachrückerinnen dauerhaft bleiben werden. Eine zunehmende Fluktuation aber könnte bei der sich abzeichnenden Feminisierung des Weiterbildungsbereiches verheerende Folgen haben. Denn liegt nicht die Vermutung nahe, dass bestimmte Segmente des Weiterbildungsbereiches früher oder später wieder auf geringer qualifizierte MitarbeiterInnen zurückgreifen müssen, und wie lässt sich das dann

Freiberufliche Tätigkeit

Berufsaufbauphase /
Erwerb von
Berufserfahrung

Vorbereitung einer
freiberuflichen
Haupttätigkeit während
oder nach der
Ausbildung

berufliche Nutzung der
Elternzeit oder anderer
Karenzzeiten

Hauptberufstätigkeit

Fortsetzung der
Berufsrolle in der
Rentenzeit

mit den neuen Qualitätsanforderungen vereinbaren?

Eine Stärke der Freiberuflichkeit liegt in der Flexibilität der Arbeitsformen, der Wissensbestände und Methoden. Dies korrespondiert mit den sich ständig ändernden Anforderungen an Weiterbildungsbedarfen. Damit verbunden ist aber auch ein hoher Anspruch an die freien MitarbeiterInnen, die als direkte Repräsentanten der Erwachsenenbildung unmittelbaren Kontakt mit den Teilnehmern in den Bildungsveranstaltungen haben. Sollte die Weiterbildung als Arbeitsfeld an Attraktivität verlieren, stellt sich die Frage, wie dann noch Überlegungen bezüglich der Professionalisierung in der Erwachsenenbildung aussehen könnten.

Literatur

- Arabin, L. (1996): Unterrichtende an hessischen Volkshochschulen, Hessische Blätter für Volksbildung, Sonderband. Frankfurt a. M.
- Bechberger, H. (1990): Freie Mitarbeit in der außerbetrieblichen Weiterbildung. Empirische Untersuchungen zur Berufsentwicklung in der Weiterbildung. Frankfurt a. M.
- Dieckmann, B. (1992): Kursleiter an Volkshochschulen in Berlin (West). Soziale Lage, Qualifikation und Motivation 1979 und 1990. Berlin.
- Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung.
- Faulstich, P./Teichler, U./Bojanowski, A./Döring, O. (1991): Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen. Weinheim.
- Gieseke, W. (1994): Der Erwachsenenpädagoge. In: Lenzen, D. (Hrsg.): Erziehungswissenschaft. Ein Grundkurs. Reinbek, S. 282–313.
- Günter, K.-H./Unsel, G. (1990): Nebenberufliche Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Selbst- und Aufgabenverständnis. Hohengehren.
- Jütting, D. H. (Hrsg.) (1992): Situation, Selbstverständnis, Qualifizierungsbedarf. Nicht-hauptberufliche MitarbeiterInnen in der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung – Empirische Studien. Frankfurt a. M.
- Lenk, C. (2010): Freiberufler in der Weiterbildung. Bielefeld.
- Kade, J. (1989): Kursleiter und die Bildung Erwachsener – Fallstudien zur biographischen Bedeutung der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn.
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (1999): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Stuttgart.
- Kühl, S. (2005): Das Scharlatanerieproblem. Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbestrebungen. Eine Studie im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. Köln.
- Scherer, A. (1987): Freie Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Frankfurt a. M.
- Steinhardt, K. (2005): Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession? Gießen.

